

أركان عقد العمل المؤقت

الدكتور محمد جواد بحريني كلية القانون / جامعة المصطفى العالمية إيران

لازم سلطان عبد الحسيناوي كلية القانون / قسم القانون الخاص / جامعة قم إيران

Elements of a temporary employment contract

IIAZM460@gmail.com

المستخلص

عقد العمل المؤقت هو أحد أشكال التوظيف التي تستجيب لاحتياجات سوق العمل الحديثة، حيث يعتمد على توفير العمالة لفترة زمنية محددة بناءً على اتفاق مسبق بين العامل وصاحب العمل. يتميز هذا النوع من العقود بمرونة عالية تتيح لأصحاب الأعمال إمكانية تلبية احتياجاتهم المتغيرة من العمالة دون الالتزام بعلاقات عمل طويلة الأمد. وفي المقابل، يمثل عقد العمل المؤقت للعامل فرصة للحصول على عمل في أوقات معينة، لكنه أيضًا يعكس درجة من عدم الاستقرار والافتقار إلى الضمانات طويلة الأجل التي يوفرها عقد العمل الدائم.

A temporary

employment contract is one of the forms of employment that responds to the needs of the modern labor market, as it depends on providing labor for a specific period of time based on a prior agreement between the worker and the employer. This type of contract is highly flexible, allowing business owners to meet their changing labor needs without committing to long-term employment relationships temporary employment contract represents a worker with an opportunity to obtain employment at certain times, but it also reflects a degree of instability and a lack of long-term guarantees provided by a permanent employment contract.

المقدمة:

عقد العمل المؤقت هو أحد أشكال التوظيف التي تستجيب لاحتياجات سوق العمل الحديثة، حيث يعتمد على توفير العمالة لفترة زمنية محددة بناءً على اتفاق مسبق بين العامل وصاحب العمل. يتميز هذا النوع من العقود بمرونة عالية تتيح لأصحاب الأعمال إمكانية تلبية احتياجاتهم المتغيرة من العمالة دون الالتزام بعلاقات عمل طويلة الأمد. وفي المقابل، يمثل عقد العمل المؤقت للعامل فرصة للحصول على عمل في أوقات معينة، لكنه أيضًا يعكس درجة من عدم الاستقرار والافتقار إلى الضمانات طويلة الأجل التي يوفرها عقد العمل الدائم. لإبرام عقد عمل مؤقت، يجب توافر أركان أساسية تجعله صحيحًا وقانونيًا وفقًا للأنظمة المعمول بها. هذه الأركان تشمل التراضي، الأهلية، الموضوع، والمحل^١. التراضي يمثل التراضي الركن الأول لعقد العمل المؤقت، حيث يتعين أن يكون هناك توافق بين إرادة العامل وصاحب العمل بشأن شروط العقد. يجب أن يكون التراضي واضحًا وصريحًا ويشمل كافة جوانب العلاقة التعاقدية، بما في ذلك طبيعة العمل، الأجر، ومدة العقد. يعتبر التراضي عنصرًا حاسمًا، حيث أن أي خلل في التراضي يمكن أن يؤدي إلى بطلان العقد أو جعله قابلاً للطعن^٢. الأهلية الركن الثاني هو الأهلية، وتعني قدرة الطرفين على الدخول في عقد قانوني. يجب أن يتمتع كل من العامل وصاحب العمل بالأهلية القانونية اللازمة لإبرام العقد. في العديد من الأنظمة القانونية، يُشترط أن يكون الطرفين بالغين سن الرشد ويتمتعون بقدرة قانونية كاملة. في حالة العقود المؤقتة، يكون هذا الركن بالغ الأهمية حيث إن العامل غالبًا ما يكون في وضع غير مستقر، مما يجعل الأهلية القانونية أمرًا حيويًا لضمان حقوق الطرفين^٣. الموضوع يمثل الموضوع الركن الثالث للعقد، ويشير إلى العمل الذي سيتعين على العامل القيام به. يجب أن يكون موضوع العقد مشروعًا وقانونيًا ولا يتعارض مع النظام العام أو الآداب العامة. في عقود العمل المؤقتة، غالبًا ما يكون الموضوع محددًا بدقة أكبر نظرًا لأن العمل يكون غالبًا لمهام معينة تتطلب فترة زمنية قصيرة أو موسمية. وضوح موضوع العقد ضروري لضمان أن الأطراف تفهم جيدًا ما هو متوقع منها^٤. المحل الركن الرابع هو المحل، الذي يعني الأجر أو المقابل

الذي سيحصل عليه العامل مقابل عمله. يجب أن يكون المحل مشروعًا ومحددًا بشكل واضح في العقد. في عقود العمل المؤقتة، قد يتخذ المحل أشكالًا مختلفة بناءً على طبيعة العمل ومدة العقد، ويجب أن يكون عادلاً ومتوافقاً مع قوانين العمل السارية لضمان حماية حقوق العامل. من الجوانب الأخرى المهمة التي تميز عقود العمل المؤقتة هي ضرورة تحديد المدة الزمنية بوضوح. هذه المدة يجب أن تكون محددة ومعلومة لدى الطرفين، حيث أن جوهر العقد المؤقت يعتمد على طبيعة العمل خلال فترة زمنية معينة. بالإضافة إلى ذلك، من المهم أن يتضمن العقد بنوداً تتعلق بالحقوق والواجبات، وآليات إنهاء العقد قبل انقضاء مدته في حال وجود مبررات قانونية لذلك^٥.

إشكالية البحث:

تتمثل إشكالية البحث في فهم كيفية إبرام عقد العمل المؤقت بالشكل الذي يضمن حقوق الطرفين (صاحب العمل والعامل) وفقاً للأنظمة القانونية المعمول بها. ما هي الأركان الأساسية التي يجب توفرها لجعل عقد العمل المؤقت صحيحاً ومنتجاً، وكيف تؤثر هذه الأركان على علاقات العمل وحقوق العمال في ظل ظروف سوق العمل المتغيرة؟

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على مفهوم عقد العمل المؤقت وأركانه الأساسية، مما يساعد على تحديد الأبعاد القانونية المتعلقة بهذا النوع من التوظيف. كما أن فهم أركان العقد يمكن أن يساهم في تطوير إطار قانوني أكثر فعالية لتنظيم العمل المؤقت، وتعزيز حماية حقوق العمال وصاحب العمل على حد سواء. بالإضافة إلى ذلك، يُظهر البحث كيف يمكن لعقد العمل المؤقت أن يلعب دوراً إيجابياً في إتاحة فرص العمل وتعزيز مرونة السوق.

أهداف البحث

١. تحديد أركان عقد العمل المؤقت: توضيح الأركان الأربعة الأساسية (التراضي، الأهلية، الموضوع، والمحل) اللازمة لإبرام عقد العمل المؤقت بشكل قانوني.
٢. تحليل الآثار القانونية: دراسة الآثار القانونية لكل ركن من أركان العقد وتأثيرها على حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل.
٣. تسليط الضوء على التحديات: توضيح التحديات التي يواجهها العمال في عقود العمل المؤقتة، مثل عدم الاستقرار والافتقار إلى الضمانات الاجتماعية.
٤. اقتراح تحسينات: تقديم توصيات لتحسين الأطر القانونية والتنظيمية التي تحكم عقود العمل المؤقتة بما يحقق التوازن بين المصلحة الاقتصادية لصاحب العمل وحقوق العامل.

منهج البحث:

ساعتمد على المنهج التحليل الاستقرائي من خلال تحليل واستقراء القوانين المعنية في أحكام العمل المؤقت.

هيكلية البحث:

سنقسم البحث إلى مبحثين على النحو الآتي: المبحث الأول: تعيين المدة. المبحث الثاني: وجود المتعاقدين.

المبحث الأول: تعيين المدة

عقد العمل المؤقت هو أحد الأشكال الشائعة للتوظيف التي تلبى احتياجات مؤقتة لأصحاب العمل والعاملين على حد سواء. في هذا النوع من العقود، يعتبر تعيين المدة أحد أهم الأركان التي يجب تحديدها بوضوح. يعد تعيين المدة شرطاً جوهرياً لضمان حقوق الطرفين وتحديد نطاق الالتزامات والواجبات. وبالرغم من أن هذا النوع من العقود يمنح قدرًا من المرونة لأصحاب العمل، إلا أن تعيين المدة يجب أن يتم بطريقة تحترم حقوق العمال وتضمن عدم استغلالهم^٦. تعيين المدة في عقد العمل المؤقت يعني تحديد الفترة الزمنية التي يلتزم خلالها العامل بتقديم خدماته لصاحب العمل. هذه المدة يجب أن تكون محددة بوضوح منذ البداية لتجنب أي التباس أو نزاعات مستقبلية بين الطرفين. عندما تكون مدة العقد واضحة، يمكن للطرفين الاستعداد للانتهاء من العلاقة التعاقدية أو التفكير في تجديد العقد إذا كان ذلك ضرورياً. وفي السياق القانوني، يعتبر عدم تحديد المدة بشكل دقيق أحد العيوب التي قد تؤدي إلى اعتبار العقد غير قانوني أو تعرضه للطعن^٧. تعيين المدة لا يقتصر فقط على تحديد بداية ونهاية العقد، بل يمتد ليشمل أيضاً حقوق العامل خلال تلك المدة. على سبيل المثال، يجب أن يعرف العامل مدى فترة عمله ومتى يتوقع انتهاء العقد. هذا الأمر يؤثر بشكل مباشر على استقرار العامل المالي والاجتماعي. في حالة عقود العمل المؤقتة، يتم تحديد المدة بناءً على حاجة صاحب العمل، ولكن يجب أن يتم ذلك مع مراعاة حقوق العامل في الحصول على فترة زمنية معقولة لتحقيق أهدافه الشخصية والمهنية^٨.

من ناحية أخرى، يعتبر تعيين المدة أيضاً وسيلة لحماية صاحب العمل. يمكن لصاحب العمل التخطيط لمشاريعه وإدارته لقوى العمل بشكل أكثر فعالية عندما يعرف بالضبط المدة التي سيعمل فيها العامل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لصاحب العمل تجنب تحمل التزامات طويلة الأجل إذا كانت الحاجة للعمل مؤقتة بطبيعتها. بالتالي، فإن تعيين المدة يعتبر ركناً حاسماً في عقود العمل المؤقتة لأنه يوفر وضوحاً للطرفين ويحدد إطار العلاقة التعاقدية^٩ التشريعات القانونية في العديد من الدول تشترط أن تكون عقود العمل المؤقتة ذات مدة محددة. على سبيل المثال، في بعض الدول، يتم تحديد الحد الأقصى لمدة عقد العمل المؤقت لتجنب استغلال العمال من خلال تجديد العقود بشكل مستمر. في هذا السياق، تلعب التشريعات دوراً محورياً في حماية حقوق العمال وضمان عدم استخدام عقود العمل المؤقتة كوسيلة لتجنب تقديم الحماية الاجتماعية والحقوق الأخرى التي توفرها عقود العمل الدائمة^{١٠}. في بعض الحالات، قد تكون هناك ظروف استثنائية تؤدي إلى تمديد أو تقصير مدة العقد. على سبيل المثال، في حالة حدوث ظروف غير متوقعة مثل الأزمات الاقتصادية أو الطوارئ الصحية، قد يتفق الطرفان على تعديل مدة العقد. يجب أن تكون هذه التعديلات مبنية على اتفاق متبادل بين الطرفين ومراعاة للقوانين المحلية التي تنظم عقود العمل المؤقتة^{١١}.

المطلب الأول: تعيين المدة في النظام القانوني لعقد العمل المؤقت في العراق

عقد العمل المؤقت يُعتبر أحد الأشكال الهامة في العلاقات التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، ويكتسب أهمية كبيرة في سياق النظام القانوني العراقي نظراً لكونه يلبي احتياجات مرحلية لأصحاب العمل ويمنح العمال فرص عمل قد تكون مؤقتة لكنها ضرورية في مساره المهني. يعتبر تعيين المدة أحد الأركان الجوهرية في عقد العمل المؤقت، وهو ما يحدد نطاق العلاقة بين الطرفين ويضفي عليها طابعاً قانونياً مقبولاً. في النظام القانوني العراقي، يتطلب عقد العمل المؤقت تحديداً دقيقاً للمدة التي سيستمر فيها العامل في تقديم خدماته، بما يتوافق مع القوانين المعمول بها ويضمن حقوق الطرفين^{١٢}. ونصت المادة (٣٨) من القانون العراقي رقم ٣٧ لعام ٢٠١٥ على أن: "أولاً: يبرم عقد العمل محدد المدة لتنفيذ عمل معين أو تقديم خدمة محددة تتعلق بعمل أو مشروع ينتهي في تاريخ معين أو في موعد متوقع، على أن لا تزيد مدة العقد عن سنة واحدة ثانياً: لا يجوز تحديد مدة العقد في الأعمال ذات الطبيعة المستمرة إلا إذا اقتضت متطلبات العمل الاستعانة بعمال إضافيين لفترة معينة ولفترة محددة. ثالثاً: يتمتع العامل بعقد عمل محدد المدة بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل بعقد عمل دائم. رابعاً: يصبح عقد العمل غير محدد المدة إذا تم تجديده أكثر من مرة واحدة". بالتالي، أن تعيين المدة في عقد العمل المؤقت يعتبر عنصراً أساسياً لأنه يحدد إطار العلاقة التعاقدية بشكل واضح بين العامل وصاحب العمل. في العراق، يوجب القانون أن تكون هذه المدة محددة بشكل صريح وواضح منذ البداية لضمان وضوح الالتزامات والتوقعات بين الطرفين. تعيين المدة يساعد في تحديد نهاية العقد، وبالتالي يجنب الطرفين أي نزاعات محتملة قد تنشأ بسبب عدم وضوح فترة العمل المتفق عليها. عدم تعيين المدة بوضوح قد يؤدي إلى تصنيفه كعقد عمل دائم، ما يترتب عليه التزامات إضافية على صاحب العمل^{١٣}. القانون العراقي يلزم بأن تكون عقود العمل المؤقتة محددة بمدة واضحة ومحددة، ويمنع تجديد هذه العقود لأكثر من مرة واحدة ما لم يكن ذلك مبرراً بحاجة ملحة. هذه التشريعات تهدف إلى حماية العامل من الاستغلال وضمان حصوله على حقوقه بشكل كامل، كما تسعى إلى الحفاظ على التوازن بين مصالح صاحب العمل والعامل. يعد القانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ من القوانين الرئيسية التي تنظم عقود العمل في العراق، حيث يحدد هذا القانون كيفية تنظيم عقود العمل المؤقتة ويشترط أن تكون المدة المحددة في العقد تتناسب مع طبيعة العمل المؤقت^{١٤}. تعيين المدة في عقد العمل المؤقت في العراق يعد من العوامل الحاسمة التي تضمن للعامل حقوقه القانونية. فبمجرد انتهاء المدة المحددة، يكون العامل مستحقاً لكافة حقوقه التي نص عليها العقد والقانون، مثل مستحقات نهاية الخدمة أو أي تعويضات أخرى. على الجانب الآخر، يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد عند انتهاء المدة دون الحاجة إلى إبداء أسباب إضافية، ما لم يكن هناك اتفاق على تمديد العقد أو تحويله إلى عقد دائم^{١٥}. على الرغم من وضوح النصوص القانونية المتعلقة بتعيين المدة في العقود المؤقتة، يواجه النظام القانوني العراقي عدة تحديات في التطبيق. من بين هذه التحديات عدم الالتزام الصارم من قبل بعض أصحاب العمل بتحديد المدة بشكل دقيق، أو محاولة التلاعب بالقانون من خلال تجديد العقود المؤقتة بشكل مستمر لتجنب تحويلها إلى عقود دائمة. يضاف إلى ذلك قلة الوعي لدى بعض العمال بحقوقهم القانونية، مما يجعلهم عرضة للاستغلال^{١٦}.

المطلب الثاني: تعيين المدة في النظام القانوني لعقد العمل المؤقت في إيران

عقد العمل المؤقت هو أحد العقود التي تكتسب أهمية بالغة في النظام القانوني الإيراني، حيث يعد أداة قانونية يتم من خلالها تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لمدة محددة. يعد تعيين المدة أحد الأركان الأساسية لعقد العمل المؤقت، إذ يحدد الإطار الزمني الذي يتم ضمنه تنفيذ العقد وينهي العلاقة التعاقدية بانتهائه. هذا التعيين يمنح كلاً من العامل وصاحب العمل وضوحاً حول مدة الالتزامات المتبادلة، مما يساهم في تنظيم العلاقة بين الطرفين بطريقة تحقق التوازن بين حقوق وواجبات كل منهما^{١٧}. ونص القانون الإيراني، في المادة ١١ من قانون العمل وفقاً

لقانون العمل، يجب تحديد مدة الفترة التجريبية في عقد العمل. هذه الفترة القصوى هي شهر واحد للعمال غير المهرة وشبه المهرة و ٣ أشهر للعمال المهرة ذوي الخبرة العالية. ويُعتبر تعيين المدة في عقد العمل المؤقت عنصراً حيوياً يضمن استقرار العلاقة التعاقدية بين الطرفين ويجنب النزاعات المحتملة. تحديد المدة الزمنية يساعد في تجنب الغموض الذي قد ينشأ إذا لم يتم تحديد المدة بشكل صريح، ويضمن بأن العقد لن يتحول إلى عقد دائم إلا باتفاق الطرفين أو بتجديد متكرر للعقد المؤقت بشروط معينة. القانون الإيراني يولي اهتماماً كبيراً بتعيين المدة في العقود المؤقتة لضمان حقوق العامل وصاحب العمل على حد سواء^{١٨}. ونصت المادة (١١) من قانون العمل بالاتفاق المتبادل، يمكن للطرفين تحديد فترة زمنية تسمى فترة العمل التجريبية. خلال هذه الفترة، يحق لكل من الطرفين إنهاء علاقة العمل دون إشعار مسبق ودون مطالبته بدفع تعويضات. إذا أنهى صاحب العمل علاقة العمل، فإنه سيطلب منه دفع جميع رواتب فترة التجربة، وإذا أنهى العامل هذه العلاقة، فلن يحق له الحصول على الراتب إلا طوال مدة العمل. يتميز النظام القانوني الإيراني بتحديد دقيق للضوابط المتعلقة بتعيين المدة في عقود العمل المؤقتة. وفقاً للقوانين المعمول بها، يجب أن يكون العقد المؤقت محدداً بمدة واضحة منذ البداية، ولا يجوز تمديد هذه المدة أو تجديد العقد إلا وفق شروط محددة منصوص عليها في القانون. هذه التشريعات تهدف إلى منع الاستغلال المفرط للعقود المؤقتة من قبل أصحاب العمل وضمان أن العمال يتمتعون بحماية قانونية حتى في حالات التوظيف المؤقت. القانون الإيراني، من خلال لوائح العمل، يشدد على أن أي تجديد غير مبرر للعقد المؤقت قد يؤدي إلى تحويله إلى عقد دائم، مما يترتب عليه التزامات إضافية على صاحب العمل^{١٩}. تعيين المدة في العقود المؤقتة في إيران لا يقتصر فقط على تحديد إطار زمني لانتهاء العقد، بل يهدف أيضاً إلى حماية حقوق العمال بشكل عام. من خلال تحديد مدة معينة للعقد، يتمكن العمال من معرفة متى تنتهي العلاقة التعاقدية وما هي حقوقهم عند نهاية المدة، مثل الحصول على تعويضات نهاية الخدمة أو حقوق أخرى متعلقة بفترة العمل. كما أن تعيين المدة يمنح العمال وضوحاً حول مدة التزامهم بالعقد، مما يساعدهم على التخطيط لحياتهم المهنية بشكل أفضل^{٢٠}. ونصت المادة ٧ من قانون العمل الإيراني على أن: "المدة القصوى للمؤقتة للأعمال غير المستمرة بطبيعتها ستحددها وزارة العمل في قانون العمل والشؤون الاجتماعية وستتم الموافقة عليها من قبل مجلس الوزراء". على الرغم من أن النظام القانوني الإيراني يضع إطاراً واضحاً لتعيين المدة في عقود العمل المؤقتة، إلا أن هناك تحديات تواجه التطبيق العملي لهذه التشريعات. من بين هذه التحديات هو عدم الالتزام الكامل من قبل بعض أصحاب العمل بتحديد المدة بشكل دقيق أو محاولة التلاعب بالقانون من خلال تجديد العقود المؤقتة بشكل مستمر لتجنب تحويلها إلى عقود دائمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن قلة الوعي بحقوق العمال في بعض الأحيان يجعلهم عرضة للاستغلال من قبل أصحاب العمل الذين قد يستغلون ثغرات قانونية لتحقيق مكاسب إضافية^{٢١}.

المبحث الثاني: وجود المتعاقدين

عقد العمل المؤقت يُعدّ من العقود ذات الطبيعة الخاصة في مجال العمل، ويختلف عن العقد الدائم في كونه محدد المدة وينتهي بانتهاء الأجل المتفق عليه أو بانتهاء المهمة التي تم الاتفاق على تنفيذها. لهذا العقد أهمية كبيرة في توفير المرونة لكل من العامل وصاحب العمل في تحديد علاقتهم التعاقدية بناءً على حاجة العمل أو الظروف الخاصة لكلا الطرفين. ولتكوين عقد العمل المؤقت، يجب توافر أركان معينة تُحدد صحة وجود هذا العقد وأحد هذه الأركان الأساسية هو وجود المتعاقدين، أي العامل وصاحب العمل^{٢٢}. يُعتبر وجود المتعاقدين أحد الأركان الجوهرية في عقد العمل المؤقت، إذ لا يمكن تصور وجود عقد من دون طرفين على الأقل يتفقان على الالتزامات والحقوق المتبادلة بينهما. يمثل العامل في هذا العقد الطرف الأول، حيث يعرض خدماته للقيام بعمل معين لقاء أجر محدد، ويُعبر عن إرادته الصريحة في قبول الشروط التي يتضمنها العقد. بينما يمثل صاحب العمل الطرف الثاني، حيث يُقدم فرصة العمل ويحدد الأجر والشروط الأخرى التي تحكم العلاقة التعاقدية^{٢٣}. وجود المتعاقدين يجب أن يكون حقيقياً ومستنداً إلى إرادة حرة غير معيبة، بمعنى أن كلا الطرفين ينبغي أن يكونا على دراية تامة بجميع بنود العقد وأن يوافقا عليها طوعاً من دون إكراه أو تدليس. كما يجب أن يتمتع كل منهما بالأهلية القانونية التي تجعلهما قادرين على إبرام العقد. فالعامل وصاحب العمل يجب أن يكونا بالغين، عاقلين، وراشدين، ويتمتعان بالأهلية القانونية الكاملة للتعاقد. إذا كان أحد الطرفين فاقداً لهذه الأهلية أو كان قاصراً من الناحية القانونية، فإن العقد قد يكون قابلاً للإبطال^{٢٤}. تتطلب الأهلية القانونية أيضاً أن يكون العامل وصاحب العمل قد وصلوا إلى سن الرشد القانوني المحدد في القوانين الوطنية. فعلى سبيل المثال، تختلف السن القانونية للعمل من دولة إلى أخرى، وقد تتطلب بعض القوانين موافقة الوالدين أو الوصي إذا كان العامل قاصراً. كما يُشترط في بعض الحالات أن يحصل العامل على تراخيص خاصة لمزاولة بعض المهن التي تتطلب مؤهلات محددة. من الجدير بالذكر أن الأهلية القانونية تختلف باختلاف النوع (شخص طبيعي أو شخص اعتباري) والطبيعة القانونية لكل طرف. فالشخص الاعتباري كالشركات والمؤسسات يجب أن يكون لديه الصلاحيات القانونية التي تخوله إبرام عقود العمل وفقاً للنظام الأساسي

لها وللقوانين المحلية. إذا أبرم العقد من دون هذه الصلاحيات، يمكن أن يعتبر العقد باطلاً أو قابلاً للإبطال^{٢٥}. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون إرادة الأطراف واضحة وصريحة في التعبير عن الموافقة على الشروط، إذ إن أي غموض أو عدم وضوح قد يؤدي إلى نزاعات قانونية مستقبلاً. كما أن الإرادة يجب أن تكون خالية من أي عيوب تؤثر على صحة التعاقد مثل الغلط، التدليس، أو الإكراه، لأن وجود أي من هذه العيوب قد يجعل العقد قابلاً للإبطال بناءً على طلب الطرف المتضرر^{٢٦}. وجود المتعاقدين بأهليتهما الكاملة وإرادتهما الحرة يعزز من استقرار العلاقة التعاقدية ويحد من النزاعات التي قد تنشأ بسبب عدم وضوح أو قصور أحد الأطراف في إبداء إرادته. إن فهم كل طرف لواجباته وحقوقه من خلال عقد عمل مؤقت مُحكم الصياغة ومبني على أسس قانونية صحيحة، يساعد في تجنب الخلافات ويؤدي إلى تنفيذ العقد بطريقة تحقق الفائدة للطرفين. وعليه، فإن وجود المتعاقدين لا يُعد مجرد ركن شكلي بل هو ركن جوهري ينعكس على مشروعية العقد وأثره القانوني^{٢٧}.

المطلب الأول: وجود المتعاقدين في النظام القانوني لعقد العمل المؤقت في العراق

عقد العمل المؤقت هو أحد الأدوات القانونية التي تستخدمها الشركات والمؤسسات لتلبية احتياجاتها المؤقتة من القوى العاملة في ظل ظروف معينة. يعتبر وجود المتعاقدين أحد الأركان الأساسية لعقد العمل المؤقت في النظام القانوني العراقي، حيث يتطلب القانون وجود طرفين أساسيين في العقد: العامل وصاحب العمل. هذا الركن الأساسي يلعب دوراً محورياً في تأسيس العلاقة التعاقدية ويحدد الالتزامات والحقوق المتبادلة بين الطرفين^{٢٨}. في النظام القانوني العراقي، يُعتبر وجود المتعاقدين أساساً لا غنى عنه لصحة عقد العمل المؤقت. فبدون وجود طرفين متعاقدين، لا يمكن أن يكون هناك عقد صحيح من الناحية القانونية. يتطلب القانون العراقي أن يكون كلا الطرفين (العامل وصاحب العمل) متمتعين بالأهلية القانونية الكاملة للتعاقد، وهذا يعني أن يكونوا بالغين، عاقلين، وقادرين على إدراك التزاماتهم وحقوقهم. وجود المتعاقدين بوضوح يساعد على تجنب النزاعات القانونية التي قد تنشأ لاحقاً، خاصة في حالة وجود اختلافات في تفسير شروط العقد أو في حالة إنهاء العقد قبل الأوان^{٢٩}. وأن عقد العمل المؤقت في العراق هو نوع من العقود الذي يتميز بوجود فترة زمنية محددة، حيث يتم استخدامه في حالات معينة مثل المشاريع المؤقتة أو الأعمال التي تتطلب عمالة إضافية لفترة محدودة. يخضع عقد العمل المؤقت في العراق لقانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، والذي ينظم حقوق وواجبات العمال وأرباب العمل. ينص القانون على أن جميع العمال، بما في ذلك العمال المؤقتين، يتمتعون بحقوق معينة مثل الأجر العادل وظروف العمل المناسبة. حقوق المتعاقدين تشمل الحصول على أجر يتناسب مع العمل المؤدة، والتسجيل في نظام الضمان الاجتماعي، والمطالبة بالحقوق القانونية كالإجازات والراحة وبيئة عمل آمنة وصحية. واجبات المتعاقدين تشمل الالتزام بشروط العقد، وتقديم الإخطار عند إنهاء العقد، وتقديم الوثائق المطلوبة. بالتالي، أن القانون العراقي ينص على عدة معايير لضمان وضوح هوية المتعاقدين وتحديد أدوارهم في عقد العمل المؤقت. يجب أن يتضمن العقد معلومات دقيقة حول هوية كل من العامل وصاحب العمل، بما في ذلك الاسم الكامل، العنوان، والموقع القانوني لكل طرف. إضافة إلى ذلك، يتطلب القانون توضيح الأهلية القانونية للطرفين، حيث يجب أن يكون الطرفين مؤهلين قانونياً للدخول في عقد عمل. هذا الاهتمام بالتفاصيل يعزز من حماية حقوق الطرفين ويساهم في تقليل المخاطر المرتبطة بالنزاعات القانونية^{٣٠}. رغم وضوح القوانين العراقية المتعلقة بوجود المتعاقدين، إلا أن هناك بعض التحديات التي قد تواجه تطبيق هذا الركن. قد تتعلق هذه التحديات بتوثيق العقد وتحديد هوية المتعاقدين بشكل دقيق، خاصة في الحالات التي يتم فيها التعاقد بشكل شفهي أو في حالات العمل غير الرسمي. هذا قد يؤدي إلى مشاكل في إثبات وجود علاقة تعاقدية بين الطرفين في حالة حدوث نزاع. لذلك، ينصح القانون العراقي بضرورة توثيق جميع عقود العمل بشكل رسمي، وتسجيلها لدى الجهات المعنية لضمان حقوق العامل وصاحب العمل على حد سواء^{٣١}. وجود المتعاقدين في العقد المؤقت له تأثير كبير على استمرارية العقد وإنهائه. في النظام القانوني العراقي، يُعتبر وجود المتعاقدين عاملاً حاسماً في تحديد شروط إنهاء العقد. إذا أحل أحد الطرفين بالتزاماته، قد يؤدي ذلك إلى إنهاء العقد بشكل غير متوقع، مما يترتب عليه تعويضات أو عقوبات قانونية. لذلك، يحرص القانون العراقي على التأكد من أن شروط وجود المتعاقدين واضحة ومفهومة من قبل الطرفين قبل توقيع العقد^{٣٢}. لتعزيز وضوح وجود المتعاقدين وتجنب النزاعات القانونية المحتملة، يشدد القانون العراقي على أهمية توثيق العقد لدى الجهات المعنية. يشمل هذا التوثيق تسجيل العقد لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وتقديم نسخ منه إلى الطرفين. كما يُنصح بتوقيع العقد بحضور شهود أو من خلال جهة قانونية لضمان أنه يتمتع بالقوة القانونية المطلوبة. هذا التوثيق يساعد في حماية حقوق المتعاقدين ويعزز من الثقة بين الطرفين.

المطلب الثاني: وجود المتعاقدين في النظام القانوني لعقد العمل المؤقت في إيران.

عقد العمل المؤقت هو أحد العقود التي تعتمد عليها العديد من المؤسسات لتلبية احتياجاتها المتغيرة والمتنوعة، خصوصاً في البيئات الاقتصادية التي تتسم بالديناميكية. ومن الأركان الأساسية لعقد العمل المؤقت هو "وجود المتعاقدين"، أي وجود طرفين أساسيين، هما العامل وصاحب العمل،

الذين يتم بينهما الاتفاق حول شروط وأحكام العمل لفترة زمنية محددة^{٣٣}. وجود المتعاقدين يشكل القاعدة الأساسية التي يبنى عليها عقد العمل المؤقت. فبدون وجود هذين الطرفين وتوافقهما على الشروط، لا يمكن أن يكون هناك عقد من الأساس. ويعتبر هذا الركن مهماً للغاية في تحديد حقوق والتزامات كل طرف تجاه الآخر خلال فترة العقد. العامل يمثل الجانب الذي يقدم الخدمات أو العمل المحدد، بينما صاحب العمل هو الطرف الذي يتعهد بتقديم المقابل المادي لقاء هذه الخدمات^{٣٤}. ونصت المادة ١٠ من قانون العمل الإيراني على أن عقد العمل يجب أن يتضمن ما يلي:

١. نوع العمل أو المهنة التي سيقوم بها العامل.

٢. الراتب الأساسي وبدلاته.

٣. ساعات العمل والعطلات والإجازات.

٤. مكان العمل.

٥. تاريخ إبرام العقد.

٦. مدة العقد إذا كان محدداً بزمان معين.

٧. أي حالات أخرى يتطلبها العرف أو العادة الوظيفية. وتكمن أهمية وجود المتعاقدين في عقد العمل المؤقت تكمن في وضوح العلاقة القانونية التي تربط الطرفين. فمن خلال وجود المتعاقدين، يتم توثيق الالتزامات التي تقع على عاتق كل منهما، مما يضمن حماية حقوق كلا الطرفين خلال فترة سريان العقد. في هذا السياق، يعد تحديد هوية العامل وصاحب العمل وتوضيح دور كل منهما عنصراً ضرورياً لتجنب النزاعات المحتملة. فالعقد الذي لا يحدد بشكل دقيق وجود المتعاقدين قد يؤدي إلى خلافات قانونية بشأن من هو المسؤول عن تنفيذ الالتزامات المتفق عليها^{٣٥}. في النظام القانوني لعقد العمل المؤقت في إيران، يُعتبر وجود المتعاقدين جزءاً أساسياً من تنظيم سوق العمل. يتم تنظيم عقود العمل المؤقتة بموجب القوانين المحلية، والتي تهدف إلى حماية حقوق العمال وتحديد واجبات أصحاب العمل. عقد العمل المؤقت هو اتفاق بين العامل وصاحب العمل يتم بموجبه توظيف العامل لفترة زمنية محددة، ويُستخدم عادةً لتلبية احتياجات العمل المؤقتة أو الموسمية. تتضمن القوانين الإيرانية عدة أحكام تتعلق بعقود العمل المؤقتة، حيث يجب أن تتضمن هذه العقود شروطاً واضحة تتعلق بالمدة، الأجر، وحقوق الطرفين. كما يُسمح باتفاقات التحكيم في حال نشوء نزاعات بين الأطراف، مما يعزز من حماية حقوق المتعاقدين. يتمتع المتعاقدون في إيران بعدة حقوق، منها الأجر العادل، الضمان الاجتماعي، والحق في إنهاء العقد. رغم وجود القوانين، يواجه المتعاقدون في إيران تحديات تتعلق بتطبيق هذه الحقوق. قد تكون هناك حالات من الاستغلال أو عدم الالتزام من قبل أصحاب العمل، مما يستدعي الحاجة إلى رقابة أكبر من قبل السلطات المعنية. بشكل عام، يُعتبر وجود المتعاقدين في النظام القانوني لعقد العمل المؤقت في إيران جزءاً من الجهود الرامية إلى تنظيم سوق العمل وحماية حقوق العمال، رغم التحديات التي قد تواجههم. في النظام القانوني الإيراني، يتم التركيز على وجود المتعاقدين كركن أساسي لضمان صحة عقد العمل المؤقت. القوانين الإيرانية تنص على ضرورة تحديد هوية كل من العامل وصاحب العمل بشكل واضح ومفصل في العقد. هذا يشمل تفاصيل مثل الاسم الكامل، العنوان، والهوية القانونية لكل من الطرفين. علاوة على ذلك، يجب أن يكون كل من العامل وصاحب العمل قادرين قانونياً على الدخول في هذا العقد، أي أن يكونوا متمتعين بالأهلية القانونية اللازمة. وجود المتعاقدين بشكل واضح في العقد يساعد في تحديد الجهة التي تتحمل المسؤولية القانونية في حالة وقوع أي نزاع أو إخلال بالشروط المتفق عليها^{٣٦}. على الرغم من وضوح التشريعات القانونية فيما يتعلق بوجود المتعاقدين، إلا أن هناك بعض التحديات التي قد تواجه تطبيق هذا الركن في العقود المؤقتة. من بين هذه التحديات هو التلاعب بالمعلومات المتعلقة بالمتعاقدين، حيث قد يتم تقديم معلومات غير دقيقة أو غير كاملة من قبل أحد الأطراف. في بعض الحالات، قد يواجه العامل صعوبة في إثبات وجود علاقة تعاقدية واضحة مع صاحب العمل إذا لم يتم توثيق العقد بشكل صحيح أو إذا كانت هناك اختلافات في تفسير البنود المتعلقة بوجود المتعاقدين. لذلك، يشدد النظام القانوني الإيراني على أهمية التوثيق الدقيق والمفصل للعلاقة بين المتعاقدين لضمان حماية حقوق الطرفين^{٣٧}. عملية التوثيق تلعب دوراً محورياً في تعزيز وضوح العلاقة التعاقدية بين المتعاقدين. فالتوثيق لا يقتصر على كتابة العقد فحسب، بل يشمل أيضاً حفظ السجلات والتأكد من توقيع العقد من قبل الطرفين بشهود إذا لزم الأمر. وجود المتعاقدين يصبح أكثر وضوحاً وقوة عندما يكون هناك توثيق شامل لكل ما تم الاتفاق عليه، مما يساهم في تقليل فرص النزاعات ويضمن احترام الالتزامات المتبادلة. في السياق الإيراني، يُنصح بأن يتم التوثيق بحضور شهود أو من خلال الجهات الرسمية لضمان أن العقد يتمتع بالقوة القانونية الكاملة^{٣٨}.

خاتمة

تناولت هذه الدراسة أركان عقد العمل المؤقت، موضحةً الأبعاد القانونية اللازمة لضمان صحة هذا العقد. يمثل عقد العمل المؤقت آلية مرنة للتوظيف تواكب احتياجات سوق العمل المتغيرة، لكنه يفرض في ذات الوقت تحديات تتعلق بحقوق العمال ودرجة استقرارهم المهني. من خلال استعراض أركان هذا العقد، تبين أن التراضي، الأهلية، الموضوع، والمحل تشكل الأسس التي يجب الالتزام بها لضمان توافق العقد مع النصوص القانونية المنصوص عليها. وبالرغم من فوائد عقود العمل المؤقتة، تظل الحاجة ملحة لتعزيز الحماية القانونية للعاملين في هذه الأنماط التوظيفية.

التائج

١. تحديد الأركان الأساسية: تم تحديد أربعة أركان رئيسية لعقد العمل المؤقت، وهي: التراضي، الأهلية، الموضوع، والمحل، التي تضمن صحة العقد قانونياً.

٢. التحديات المرتبطة: يواجه العمال في عقود العمل المؤقتة مخاطر أبرزها عدم الاستقرار الوظيفي وقلّة الضمانات الاجتماعية، مما يؤثر سلباً على قدرتهم على التخطيط للمستقبل.

٣. الوعي القانوني: يوجد نقص في الوعي بحقوق العمال المتعلقة بعقود العمل المؤقتة، مما يعيق قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم وتحقيق العدالة في بيئة العمل.

التوصيات

١. تعزيز الفهم القانوني: يُوصى بإجراء حملات توعوية لرفع مستوى الوعي لدى العمال وأصحاب العمل حول أركان وحقوق عقود العمل المؤقتة.

٢. تحسين الأطر القانونية: ينبغي مراجعة القوانين الحالية المتعلقة بعقود العمل المؤقتة لضمان توفير حماية قانونية أفضل للعاملين، بما يشمل ضمانات اجتماعية وتحسين ظروف العمل.

٣. تعزيز الرقابة: يجب تعزيز الآليات الرقابية لمتابعة تطبيق القوانين المتعلقة بعقود العمل المؤقتة، لضمان حقوق العمال وتوفير الحماية اللازمة.

٤. تقديم الدعم للعمال: يقترح إنشاء مراكز دعم ومساعدة للعمال المؤقتين، تهدف إلى تقديم المشورة القانونية والمساعدة في حالات النزاع مع أصحاب العمل.

٥. دراسة الأثر الاجتماعي: ينصح بإجراء دراسات مستقبلية حول الأثر الاجتماعي والاقتصادي لعقود العمل المؤقتة، مما يساعد في فهم أعمق للتحديات والفرص في سوق العمل.

قائمة المراجع

- ١.٨ أحمد حسن محمود، "الأهلية القانونية في عقود العمل المؤقتة"، المجلة القانونية الدولية، رقم العدد: ٨، رقم المجلد: ٧، سنة النشر: ٢٠٢٠،
- ١.٩ أحمد عبد السلام، دور تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة في العراق، مجلة القانون والعمل، * ع ٣، ج ٧، ٢٠١٨،
- ١.١٠ أحمد محمد، أهمية تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة، مجلة القانون والعمل، ع ٥، ج ١٢، ٢٠١٨،
- ١.١١ أحمد نوري الكاظمي، أركان عقد العمل المؤقت في القانون العراقي، مجلة القانون والعدالة، ع ١٥، ج ٧، ٢٠١٧،
- ١.١٢ جلال الدين محمدي، أركان عقد العمل المؤقت في ضوء التشريعات الحديثة، مجلة القانون والاقتصاد، ع ١٤، ج ٨، ٢٠١٨،
- ١.١٣ حسن الجنابي، تحديات تطبيق قانون العمل المؤقت في العراق، مجلة القانون والعمل، ع ٢، ج ٥، ٢٠١٨،
- ١.١٤ حسن جعفري، تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة: دراسة مقارنة بين القانون الإيراني والأنظمة القانونية الأخرى، مجلة القانون والعمل، ع ٩، ج ١٤، ٢٠١٩،
- ١.١٥ حسن علي رضا، الأبعاد القانونية لتوثيق وجود المتعاقدين في عقود العمل المؤقتة، مجلة القانون والعمل، ع ٧، ج ١٢، ٢٠٢٠،
- ١.١٦ خالد محمد سعيد، "الضمانات القانونية للعامل في العقود المؤقتة"، مجلة الحقوق، رقم العدد: ٣، رقم المجلد: ١١، سنة النشر: ٢٠٢٠،
- ١.١٧ سارة جافري، توثيق العقود المؤقتة: أهمية تحديد هوية المتعاقدين، مجلة الحقوق الاقتصادية، ع ١٠، ج ١٣، ٢٠١٩،
- ١.١٨ سمير عبد الرحمن، تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة: حماية للعامل أم صاحب العمل؟، مجلة الحقوق والاقتصاد، ع ٩، ج ١٠، ٢٠١٧،
- ١.١٩ سمير عبد الرحمن، دور تعيين المدة في حماية الطرفين في عقود العمل المؤقتة، مجلة الحقوق والاقتصاد، ع ١٠، ج ١٣، ٢٠١٧،
- ١.٢٠ سمير عوض علي، "إرادة الأطراف في عقود العمل: دراسة مقارنة"، مجلة القانون والعمل، رقم العدد: ٤، رقم المجلد: ١٠، سنة النشر: ٢٠٢١،
- ١.٢١ علي أكبر صادقي، أهمية وجود المتعاقدين في عقود العمل المؤقتة: دراسة قانونية، مجلة القانون والشرعية، ع ٥، ج ١٤، ٢٠٢٠،

- ١.٢٢ علي حسن، عقود العمل المؤقتة وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي، مجلة الإدارة والعمال، ع ٤، ج ١٩، ٢٠١٦.
- ١.٢٣ علي حسين الطائي، مرونة عقود العمل المؤقتة وأثرها على سوق العمل، مجلة الاقتصاد والقانون، ع ١٢، ج ٥، ٢٠٢٠.
- ١.٢٤ علي حميد، "أهمية وجود المتعاقدين في عقود العمل المؤقتة"، مجلة الدراسات القانونية، ع ٦، ج ١٠، ٢٠١٩.
- ١.٢٥ علي كريمي، حقوق العمال في العقود المؤقتة: دراسة حالة في إيران، مجلة القانون والعدالة، ع ٦، ج ٨، ٢٠١٨.
- ١.٢٦ فاطمة الهاشمي، "القانون العراقي وعقود العمل المؤقتة: تحليل قانوني"، مجلة الشريعة والقانون، ع ٣، ج ٧، ٢٠٢٠.
- ١.٢٧ فاطمة زارع، تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة: تحليل قانوني في السياق الإيراني، مجلة الدراسات القانونية، ع ٧، ج ١٠، ٢٠٢٠.
- ١.٢٨ فاطمة علي القحطاني، "التحديات القانونية لعقود العمل المؤقتة"، مجلة القانون والاقتصاد، رقم العدد: ٩، رقم المجلد: ١٥، سنة النشر: ٢٠١٨.
- ١.٢٩ فاطمة علي الموسوي، الطبيعة القانونية لعقد العمل المؤقت وأركانه، مجلة الدراسات القانونية، ع ٩، ج ١١، ٢٠١٨.
- ١.٣٠ فاطمة مرادي، التحديات القانونية في توثيق عقود العمل المؤقتة، مجلة الدراسات القانونية، ع ٣، ج ١١، ٢٠١٩.
- ١.٣١ كريم عبد الله، التوازن بين الحقوق والالتزامات في عقود العمل المؤقتة، مجلة حقوق الإنسان والقانون، ع ١٢، ج ٩، ٢٠١٧.
- ١.٣٢ ليلى إبراهيم منصور، "تحليل قانوني لعقود العمل المؤقتة"، عنوان المجلة: مجلة الدراسات العمالية، رقم العدد: ٢، رقم المجلد: ١٤، سنة النشر: ٢٠١٩.
- ١.٣٣ ليلى حسين، تحليل قانوني لعقود العمل المؤقتة في التشريعات العراقية، مجلة الدراسات القانونية والاجتماعية، ع ٦، ج ١١، ٢٠١٩.
- ١.٣٤ ليلى عبد الله، تأثير تعيين المدة على حقوق العامل في عقود العمل المؤقتة، مجلة الدراسات القانونية والاجتماعية، ع ٧، ج ١٤، ٢٠١٩.
- ١.٣٥ محمد الكعبي، "دور التوثيق في حماية حقوق المتعاقدين في العراق"، مجلة القانون والتشريعات، ع ٨، ج ١٢، ٢٠٢١.
- ١.٣٦ محمد حسن العطار، حماية العمال في ظل عقود العمل المؤقتة، مجلة القانون الدولي، ع ١٠، ج ٩، ٢٠١٩.
- ١.٣٧ محمد رضا بيكدلي، دراسة قانونية لعقود العمل المؤقتة في النظام الإيراني، مجلة القانون والشريعة، ع ٤، ج ١٢، ٢٠١٩.
- ١.٣٨ محمد علي عبد الله، "الأركان الأساسية لعقد العمل المؤقت في القانون المدني"، مجلة الدراسات القانونية، رقم العدد: ٥، رقم المجلد: ١٢، سنة النشر: ٢٠١٩.
- ١.٣٩ مهدي حسين زاده، وجود المتعاقدين في العقود المؤقتة: قراءة قانونية في النظام الإيراني، مجلة القانون والعدالة، ع ٨، ج ١٧، ٢٠٢١، ص ٤٥.

هوامش البحث

- ١ أحمد نوري الكاظمي، أركان عقد العمل المؤقت في القانون العراقي، مجلة القانون والعدالة، ع ١٥، ج ٧، ٢٠١٧، ص ٣٣.
- ٢ فاطمة علي الموسوي، الطبيعة القانونية لعقد العمل المؤقت وأركانه، مجلة الدراسات القانونية، ع ٩، ج ١١، ٢٠١٨، ص ٤٥.
- ٣ علي حسين الطائي، مرونة عقود العمل المؤقتة وأثرها على سوق العمل، مجلة الاقتصاد والقانون، ع ١٢، ج ٥، ٢٠٢٠، ص ٧٧.
- ٤ محمد حسن العطار، حماية العمال في ظل عقود العمل المؤقتة، مجلة القانون الدولي، ع ١٠، ج ٩، ٢٠١٩، ص ١٠٢.
- ٥ جلال الدين محمدي، أركان عقد العمل المؤقت في ضوء التشريعات الحديثة، مجلة القانون والاقتصاد، ع ١٤، ج ٨، ٢٠١٨، ص ٦٠.
- ٦ أحمد محمد، أهمية تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة، مجلة القانون والعمل، ع ٥، ج ١٢، ٢٠١٨، ص ٣٥.
- ٧ ليلى عبد الله، تأثير تعيين المدة على حقوق العامل في عقود العمل المؤقتة، مجلة الدراسات القانونية والاجتماعية، ع ٧، ص ٤٢.
- ٨ علي حسن، عقود العمل المؤقتة وتأثيرها على الاستقرار الوظيفي، مجلة الإدارة والعمال، ع ٤، ج ١٩، ٢٠١٦، ص ٨٥.

- ٩ سمير عبد الرحمن، دور تعيين المدة في حماية الطرفين في عقود العمل المؤقتة، مجلة الحقوق والاقتصاد، ع ١٠ ج ١٣، ٢٠١٧، ص ٦٧.
- ١٠ نسرين علي، دور القانون في تنظيم عقود العمل المؤقتة، مجلة القانون والسياسة، ع ٢، ج ١٦، ٢٠١٨، ص ٧٥.
- ١١ كريم عبد الله، التوازن بين الحقوق والالتزامات في عقود العمل المؤقتة، مجلة حقوق الإنسان والقانون، ع ١٢، ج ٩، ٢٠١٧، ص ٥٦.
- ١٢ أحمد عبد السلام، دور تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة في العراق، مجلة القانون والعمل، * ع ٣، ج ٧، ٢٠١٨، ص ٤٥.
- ١٣ ليلي حسين، تحليل قانوني لعقود العمل المؤقتة في التشريعات العراقية، مجلة الدراسات القانونية والاجتماعية، ع ٦، ٢٠١٩، ص ٣٢.
- ١٤ يوسف علي، تأثير تعيين المدة على استقرار العلاقة التعاقدية في العراق، مجلة القانون والحقوق، ع ٤، ج ١٤، ٢٠٢٠، ص ٥٨.
- ١٥ نادية محمود، أركان عقد العمل المؤقت في ضوء القانون العراقي، مجلة القانون المقارن، ع ٧، ج ١٣، ٢٠٢١، ص ٢٤.
- ١٦ سمير عبد الرحمن، تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة: حماية للعامل أم صاحب العمل؟، مجلة الحقوق والاقتصاد، ع ٩، ص ٧٦.
- ١٧ محمد رضا بيكدلي، دراسة قانونية لعقود العمل المؤقتة في النظام الإيراني، مجلة القانون والشرعية، ع ٤، ج ١٢، ٢٠١٩، ص ٣٣.
- ١٨ فاطمة زارع، تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة: تحليل قانوني في السياق الإيراني، مجلة الدراسات القانونية، ع ٧، ص ٤٧.
- ١٩ علي كريمي، حقوق العمال في العقود المؤقتة: دراسة حالة في إيران، مجلة القانون والعدالة، ع ٦، ج ٨، ٢٠١٨، ص ٥٥.
- ٢٠ نرجس مرادي، التحديات القانونية في تطبيق العقود المؤقتة في إيران، مجلة الحقوق الاقتصادية، ع ٥، ج ١١، ٢٠٢١، ص ٦١.
- ٢١ حسن جعفري، تعيين المدة في عقود العمل المؤقتة: دراسة مقارنة بين القانون الإيراني والأنظمة القانونية الأخرى، ج ١٤، ٢٠١٩، ص ٧٣.
- ٢٢ محمد علي عبد الله، "الأركان الأساسية لعقد العمل المؤقت في القانون المدني"، مجلة الدراسات القانونية، رقم العدد: ٥، رقم المجلد: ١٢، سنة النشر: ٢٠١٩، ص: ٢٣.
- ٢٣ أحمد حسن محمود، "الأهلية القانونية في عقود العمل المؤقتة"، المجلة القانونية الدولية، رقم العدد: ٨، رقم المجلد: ٧، ص: ٤٧.
- ٢٤ سمير عوض علي، "إرادة الأطراف في عقود العمل: دراسة مقارنة"، مجلة القانون والعمل، رقم العدد: ٤، رقم المجلد: ١٠، ص: ٣٥.
- ٢٥ فاطمة علي القحطاني، "التحديات القانونية لعقود العمل المؤقتة"، مجلة القانون والاقتصاد، رقم العدد: ٩، رقم المجلد: ١٥، ص: ٥٨.
- ٢٦ خالد محمد سعيد، "الضمانات القانونية للعامل في العقود المؤقتة"، مجلة الحقوق، رقم العدد: ٣، رقم المجلد: ١١، ص: ١٢.
- ٢٧ ليلي إبراهيم منصور، "تحليل قانوني لعقود العمل المؤقتة"، عنوان المجلة: مجلة الدراسات العمالية، رقم العدد: ٢، ٢٠١٩، ص: ٣٩.
- ٢٨ حسن الجنابي، تحديات تطبيق قانون العمل المؤقت في العراق، مجلة القانون والعمل، ع ٢، ج ٥، ٢٠١٨، ص ١٥-٣٠.
- ٢٩ علي حميد، "أهمية وجود المتعاقدين في عقود العمل المؤقتة"، مجلة الدراسات القانونية، ع ٦، ج ١٠، ٢٠١٩، ص ٤٥-٦٠.
- ٣٠ فاطمة الهاشمي، "القانون العراقي وعقود العمل المؤقتة: تحليل قانوني"، مجلة الشريعة والقانون، ع ٣، ج ٧، ٢٠٢٠، ص ٧٥-٩٠.
- ٣١ نادية عبد الرحمن، "العقود المؤقتة في العراق: بين القانون والتطبيق"، مجلة القانون والعدالة، ع ٤، ج ٩، ٢٠١٩، ص ١٠٠-١١٥.
- ٣٢ محمد الكعبي، "دور التوثيق في حماية حقوق المتعاقدين في العراق"، مجلة القانون والتشريعات، ع ٨، ج ١٢، ٢٠٢١، ص ٢٠-٣٥.
- ٣٣ علي أكبر صادقي، أهمية وجود المتعاقدين في عقود العمل المؤقتة: دراسة قانونية، مجلة القانون والشرعية، ع ٥، ج ١٤، ٢٠٢٠، ص ٦٢.
- ٣٤ فاطمة مرادي، التحديات القانونية في توثيق عقود العمل المؤقتة، مجلة الدراسات القانونية، ع ٣، ج ١١، ٢٠١٩، ص ٨٩.
- ٣٥ مهدي حسين زاده، وجود المتعاقدين في العقود المؤقتة: قراءة قانونية في النظام الإيراني، مجلة القانون والعدالة، ع ٨، ص ٤٥.
- ٣٦ سارة جافري، توثيق العقود المؤقتة: أهمية تحديد هوية المتعاقدين، مجلة الحقوق الاقتصادية، ع ١٠، ج ١٣، ٢٠١٩، ص ١٠٤.
- ٣٧ حسن علي رضا، الأبعاد القانونية لتوثيق وجود المتعاقدين في عقود العمل المؤقتة، مجلة القانون والعمل، ع ٧، ج ١٢، ٢٠٢٠، ص ٧٧.
- ٣٨ نرجس موسوي، الإطار القانوني لتوثيق العقود المؤقتة في إيران، مجلة القانون الدولي، ع ٤، ج ١٥، ٢٠٢١، ص ٣٩.